

1- Quanto tempo depois de ser assediado, posso providenciar as medidas legais? O ato de assédio prescreve?

É importante entender que o assédio moral não é um ato único, isolado, mas sim uma sequência de atos e comportamentos reiterados, que se prolongam no tempo.

O direito de buscar as vias administrativas ou judiciais para pleitear medidas contra o assediador ou indenização em razão dos danos por ele causados tem prazos prescricionais distintos, pois dependem da medida buscada e do tipo de conduta praticada.

No caso da representação administrativa, que busque a punição disciplinar do assediador, o prazo prescricional é aquele previsto no RJU para as faltas disciplinares: 180 dias para condutas puníveis com advertência, 2 anos para faltas puníveis com suspensão e 5 anos para as faltas puníveis com demissão.

Já no caso de ação judicial, é importante observar que toda ação contra a União (contra quem são movidas as ações indenizatórias por danos causados por seus agentes), prescreve no prazo de 5 (cinco) anos.

2- O que fazer quando o assédio se generalizou e o funcionário não suporta mais ir para o trabalho?

Antes de mais nada, é recomendável que a vítima do assédio busque ajuda especializada, através de psicólogos e/ou psiquiatras. O profissional irá avaliar o quadro e, caso seja necessário, solicitará o afastamento temporário do servidor para preservar sua saúde física e emocional enquanto lida com a situação de assédio.

Além disso, documente as ocorrências. Anote detalhadamente todas as instâncias de assédio, incluindo datas, horários, descrições do comportamento abusivo e possíveis testemunhas. Esses registros serão úteis como evidências caso você decida buscar medidas legais posteriormente.

E, não menos importante, busque orientação jurídica. O advogado irá analisar sua situação, fornecer orientações específicas e ajudá-lo a determinar a melhor abordagem para resolver o problema.

3- A AFINCA pode sugerir a criação das instâncias de encaminhamento de denúncia?

Sim, é possível. A AFINCA já formalizou um requerimento administrativo ao diretor do Instituto Nacional do Câncer (INCA) solicitando a criação de uma Comissão de

Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual, como as que existem em outros órgãos da administração federal, e que não se confundem com as comissões de ética. Essa proposta visa estabelecer uma Comissão com atribuições fundamentais para combater o assédio no ambiente de trabalho, incluindo a avaliação, fiscalização e sugestão de medidas de prevenção e enfrentamento desse tipo de comportamento abusivo. Além disso, a Comissão teria a função de identificar ambientes propícios a práticas de assédio e tomar medidas para combatê-las.

4- O que fazer quando os assediadores fazem parte da ouvidoria?

A representação por assédio moral no âmbito administrativo não passam, necessariamente, pela Ouvidoria local, podendo ser encaminhadas até mesmo à Direção-Geral. De qualquer modo, recomenda-se que a vítima procure a assessoria jurídica da AFINCA, para que os advogados possam analisar a situação detalhadamente, fornecer orientações jurídicas adequadas e auxiliar na identificação das melhores medidas legais a serem tomadas.

5- Existe comissão de ética no INCA? Qual sala? Tem endereço físico?

Não há uma comissão de ética específica do INCA, mas sim uma Comissão de Ética setorial do Ministério da Saúde (CERJ), que responde por seis hospitais federais no Rio de Janeiro, incluindo os do INCA, que tem na sua composição atual servidores e gestores do INCA. A comissão está sediada no endereço: Rua México, 10º andar, Sala 1015 Telefone: (21) 3985-7226 - E-mail: comissao.etica.rj@saude.gov.br

6- O que é assédio moral no trabalho?

O assédio moral no trabalho refere-se a comportamentos abusivos, repetitivos e intencionais que visam humilhar, intimidar, desvalorizar ou prejudicar psicologicamente um indivíduo no ambiente de trabalho.

Esses comportamentos podem ser praticados por colegas de trabalho, supervisores, gerentes ou qualquer pessoa no ambiente profissional. O assédio moral pode se manifestar de diversas formas, tais como:

- Humilhação verbal: Insultos, xingamentos, palavras depreciativas ou ofensivas direcionadas à vítima.
- Isolamento social: Exclusão intencional da vítima, ignorando sua presença, não permitindo sua participação em atividades de trabalho ou dificultando a interação com outros colegas.

- Sobrecarga de trabalho: Atribuição excessiva de tarefas, prazos irrealistas ou demandas desproporcionais, visando sobrecarregar a vítima e desgastá-la psicologicamente.
- Desqualificação profissional: Desvalorização do trabalho da vítima, desmerecendo suas habilidades, competências ou resultados alcançados, com o objetivo de minar sua autoestima e confiança.
- Manipulação e sabotagem: Práticas intencionais para prejudicar o desempenho da vítima, como esconder informações necessárias para a realização das tarefas, sabotar projetos ou atribuir responsabilidades além de suas capacidades.
- Intimidação e ameaças: Ameaças injustificadas, pressões psicológicas, criação de um clima de medo ou insegurança para controlar a vítima.

É importante ressaltar que o assédio moral no trabalho é uma questão séria e pode ter consequências graves para a saúde física e emocional da vítima, além de afetar negativamente o ambiente de trabalho como um todo.

7- Quando se sofre assédio por um determinado grupo, como proceder para ajuizar essa causa na justiça?

Primeiro, documente todas as ocorrências de assédio de forma detalhada, incluindo datas, horários, descrições dos eventos e qualquer prova física ou eletrônica que você possa reunir. Isso pode incluir e-mails, mensagens de texto, registros de incidentes, testemunhas, entre outros.

No caso de se buscar punição disciplinar, a representação será em face dos agentes que estão praticando o assédio. Já na hipótese de ação por danos morais, normalmente ela é proposta contra a pessoa jurídica que responde por esses agentes (no caso, a União).

Além disso, é de extrema importância buscar o auxílio de um advogado para obter apoio jurídico adequado. O advogado irá analisar suas evidências, avaliar a viabilidade do caso e fornecer orientações jurídicas cabíveis.

8- Quando sou alvo de ataques devido ao exercício de minhas atribuições e no cumprimento da lei?

Cada situação é única, e um profissional jurídico poderá oferecer um aconselhamento especializado, levando em conta suas circunstâncias individuais e os recursos legais disponíveis. De todo modo, a primeira providência a ser tomada é o registro detalhado desses ataques, incluindo datas, horários, descrições dos eventos e qualquer prova física

ou eletrônica que possa reunir, como e-mails, mensagens, registros de incidentes, entre outros.

9- De que adianta ter provas e gravações se não ocorre a investigação?

Quando se leva ao conhecimento da administração uma possível irregularidade, as autoridades responsáveis possuem o dever legal de apurar e de decidir.

A conduta omissiva da autoridade responsável é também passível de punição, podendo ensejar a abertura de procedimento disciplinar contra ela, pela omissão.

Ainda, em razão da omissão ou de decisão contrária à prova existente no procedimento administrativo, pode ser o caso de buscar o Judiciário, o que será avaliado pelo advogado responsável pelo atendimento.

10- O RH do INCA informou ao presidente da AFINCA que os reduzidos de carga horária não terão carga horária destinada ao ensino e pesquisa. Tendo em vista que a redução de carga horária não retira o servidor da carreira de Ciência e Tecnologia, essa exclusão caracteriza discriminação. O que a AFINCA pode fazer sobre essa discriminação?

11- No caso de assédio horizontal, de quem é a responsabilidade?

A responsabilidade é sempre do assediador, quer se trate de assédio horizontal, quer se trate de assédio vertical. Caso a chefia se omita no dever de apurar irregularidade de que tenha conhecimento, ela também poderá ser punida pela omissão.

Confirmado o assédio, o agressor deverá ser punido disciplinarmente, de acordo com o enquadramento da conduta nas infrações previstas no RJU, ou mesmo na lei de improbidade.

Na esfera da reparação de danos, porém, para garantir que a vítima seja efetivamente indenizada, e também pelo caráter pedagógico para a administração (que deve garantir um ambiente de trabalho saudável), aciona-se a pessoa jurídica de direito público responsável pelo agente, mas essa também tem direito de regresso contra o assediador.

12- Existe código de conduta no INCA?

Não há um código de conduta específico do INCA, mas sim um Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil aplicável a todos os servidores do Executivo Federal, como são os servidores do INCA (Decreto nº 1.171/1994). Além disso, a Lei 8.112/90, em seus artigos 116 e 117, estabelece os deveres e proibições a serem observados por todos os servidores públicos federais, tal como a obrigatoriedade de

observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa e tratar a todos com urbanidade, dentre outros.

13- Pode ser lícito a gravação telefônica ou por voz, exemplo durante uma junta de saúde do próprio...

Sim, é possível que a gravação telefônica ou por voz seja lícita em determinadas circunstâncias. Recomenda-se buscar a orientação de um advogado para compreender as implicações legais da gravação ou da divulgação, bem como garantir que sua utilização como meio de prova esteja de acordo com as leis aplicáveis.

14- Quais os nomes dos integrantes dessa comissão?

Supondo que se trate da Comissão de Ética do RJ (CERJ), os integrantes empossados em 2022 foram: Thiago de Souza Cruz, Rachele Grazziotin Reisner, Verônica Viana Carvalho Theodoro, Elisangela da Costa Pinheiro, Camilla Allievi, Paulo de Tarso Ferreira de Carvalho e Michelle Mael da Costa Rodrigues Martins.

15- Quando seu líder fala de você para outras pessoas, e você já pediu para não falar... Isso pode caracterizar assédio?

Falar sobre um funcionário para outras pessoas sem consentimento e após solicitação para não fazer isso pode ser considerado uma violação da privacidade e dos limites profissionais. No entanto, para que essa situação seja caracterizada como assédio, é necessário que haja um padrão contínuo e repetitivo de comportamentos desse tipo, com o objetivo de prejudicar, humilhar ou constranger a pessoa. É importante avaliar a gravidade e a frequência dessas ações para determinar se elas se enquadram na definição de assédio moral. Caso sinta que está sendo alvo de um padrão de comportamento abusivo, é recomendável buscar orientação jurídica.

16- Poderia explicar o conceito de assédio horizontal?

O assédio horizontal ocorre quando colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico se envolvem em comportamentos abusivos, hostis ou prejudiciais uns com os outros. Diferentemente do assédio vertical, que ocorre entre uma pessoa em posição hierárquica superior e outra em posição inferior, o assédio horizontal envolve relações horizontais de poder dentro do ambiente de trabalho. Pode incluir insultos, humilhações, exclusão social, espalhar rumores prejudiciais, sabotagem de trabalho, entre outros comportamentos abusivos (por vezes se assemelha ao bullying).

17- O evento precisa acontecer mais de uma vez para ser considerado assédio verdadeiramente?

Um ato isolado dificilmente configura assédio moral, pois a reiteração de condutas tendentes a causar constrangimentos e humilhações é a principal característica do assédio. Um evento ou ato isolado, no entanto, pode configurar um abuso de autoridade ou outra infração disciplinar.

18- Existe assédio moral “velado”?

O assédio moral é uma forma continuada de violência velada, que normalmente ocorre de modo sutil o que, inclusive, dificulta a prova da sua ocorrência. É comum que o assediador pratique os comportamentos abusivos longe de testemunhas, de forma verbal e não escrita...É importante estar atento a esses comportamentos sutis e buscar apoio caso suspeite estar sofrendo assédio moral, mesmo que não seja tão evidente.

19- Como identificar uma situação como assédio moral?

Uma situação de assédio moral no trabalho pode ser identificada por comportamentos repetitivos e hostis, como insultos, humilhações e críticas constantes, que têm a intenção de humilhar a vítima. Esses comportamentos ocorrem ao longo do tempo e causam impacto negativo na saúde e no desempenho do servidor.

20- Quais os tipos de assédio?

Os tipos de assédio incluem:

- Assédio moral: comportamentos hostis, humilhantes e repetitivos que visam prejudicar a vítima psicologicamente.
- Assédio sexual: avanços sexuais indesejados, comentários ou gestos ofensivos de natureza sexual.
- Assédio discriminatório: tratamento injusto ou discriminatório baseado em características protegidas, como raça, gênero, religião, idade ou deficiência.
- Assédio por retaliação: represálias ou medidas punitivas contra uma pessoa que denunciou ou se opôs a comportamentos inadequados.

21- O assédio moral se caracteriza se vier de qualquer servidor ou apenas de chefias?

O assédio moral pode ocorrer entre qualquer servidor, independentemente do nível hierárquico. Não está restrito apenas a chefias, mas pode envolver colegas de trabalho no mesmo nível hierárquico ou até mesmo subordinados assediando superiores.

22- E quando a chefia alega “surdez” para justificar os gritos com alguns funcionários?

É possível que a alegação esteja sendo usada para mascarar um comportamento abusivo, mas seria necessário ter maiores informações sobre o caso, conhecer melhor o contexto no qual o comportamento vem ocorrendo, se é praticado apenas com relação a servidores determinados, para poder analisar a caracterização ou não do assédio.

23- O que na prática pode ser feito aqui no INCA quando a chefia chega no setor gritando, ameaçando, constrangendo o servidor? O que pode ser feito na prática?

É fundamental que todos os envolvidos registrem prontamente o ocorrido, seja por meio dos livros de registro do setor ou por meio de relatórios formais enviados aos superiores por e-mail. Além disso, é essencial anotar detalhes como data, hora, nomes dos servidores envolvidos e qualquer testemunha presente no momento do incidente. Essa documentação cuidadosa é uma maneira de se resguardar e reunir evidências caso opte por fazer uma denúncia formal. Ao possuir registros precisos, você estará melhor preparado para apresentar sua queixa e apoiar suas alegações de assédio.